

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Scheila Augusto Rodrigues Lyra

**PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA EGRESSOS
DO MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA
ACERCA DO IMPACTO DO CURSO EM SEU DESEMPENHO PROFISSIONAL**

Florianópolis

2017

Scheila Augusto Rodrigues Lyra

**PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA EGRESSOS
DO MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA
ACERCA DO IMPACTO DO CURSO EM SEU DESEMPENHO PROFISSIONAL**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305 –
Laboratório de Gestão: Trabalho de Curso como requisito
parcial para a obtenção do grau de Bacharel em
Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina.
Enfoque: Monográfico – Artigo
Área de concentração: Recursos Humanos
Orientadora: Profa. Dra. Taisa Dias

Florianópolis

2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Lyra, Scheila Augusto Rodrigues
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
EGRESSOS DO MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO
UNIVERSITÁRIA ACERCA DO IMPACTO DO CURSO EM SEU DESEMPENHO
PROFISSIONAL / Scheila Augusto Rodrigues Lyra ;
orientador, Taissa Dias, 2017.
39 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2017.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Servidores técnico-administrativos.
3. Mestrado profissional. I. Dias, Taissa. II. Universidade
Federal de Santa Catarina. Graduação em Administração. III.
Título.

Scheila Augusto Rodrigues Lyra

**PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA EGRESSOS
DO MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA
ACERCA DO IMPACTO DO CURSO EM SEU DESEMPENHO PROFISSIONAL**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 19 de junho de 2017.

Prof. Martin de La Martinière Petroll, Dr.
Coordenador de Trabalho de Curso

Avaliadores:

Prof^a. Taisa Dias, Dr.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Rolf Hermann Erdmann
Avaliador 1
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^a. Andressa Sasaki Vasques Pacheco
Avaliador 2
Universidade Federal de Santa Catarina

À minha filha Lorena, com
muito amor e carinho.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para a minha formação e para a execução desta obra:

- Aos docentes do curso de Administração pela dedicação despendida a nós alunos.
- À minha orientadora professora Taisa Dias que aceitou me ajudar na construção deste trabalho.
- Aos amigos que conquistei nesta caminhada e que concluem comigo esta etapa: Dalila Nascimento da Silva, Franciele Dutra, Milena Hillesheim e Renato Araújo Tavares Júnior. Levarei vocês para sempre em meu coração!!
- Aos amigos do CCS/UFSC, sempre me incentivando a continuar.
- Aos meus pais, Joatin e Genoveva, por tudo que me deram durante toda minha vida.
- Às minhas irmãs, Shirley e Karina, pelo carinho sempre presente.
- Ao meu esposo, Luís Eduardo, pelo apoio durante esta caminhada.
- À minha filha querida, Lorena, que me traz alegria todos os dias, e que esteve junto comigo desde o começo deste curso (ainda na barriga).
- E, a Deus, por colocar todas essas pessoas maravilhosas em meu caminho.

“A boa madeira não cresce com sossego; quanto mais forte o vento, mais fortes as árvores. ”

(J. Willard Marriott)

RESUMO

Este estudo tem o objetivo de analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina egressos do Mestrado Profissional em Administração Universitária acerca do impacto do curso em seu desempenho profissional. Na pesquisa, foram identificados os motivos pelos quais os servidores ingressam no curso, as expectativas profissionais prévias ao ingresso no curso, as mudanças percebidas após sua conclusão e o impacto dessas mudanças na atividade laboral de 37 egressos participantes do estudo. Para todos esses egressos, o Mestrado Profissional melhorou as diversas características avaliadas (comportamentais e procedimentais), melhorando também seu desempenho profissional, mesmo havendo ascensão profissional para pequena parte dos servidores. Aumento da remuneração e melhora no desempenho no trabalho foram os motivos mais apontados pelos egressos para cursarem o mestrado profissional. Dentre as expectativas prévias à participação do curso, a mais apontada foi ampliar seus conhecimentos, seguida de implementar novas formas de executar o trabalho.

Palavras-chave: Servidores técnico-administrativos, impacto, mestrado profissional.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the perception of the impact of the Professional Masters Course in University Administration on the professional performance of the Technical Administrative Servants in Education who graduated the course at Universidade Federal de Santa Catarina. The research identified the employees' reasons for attending the course, their expectations prior to enrolling in the course, the changes perceived after the course completion and the impact of these changes in the work activity of 37 study participants. For all these graduates, the Professional Master's degree improved the various characteristics evaluated (behavioral and procedural), improving also their professional performance, even though there was a professional increase for only a small number of the employees. Increased remuneration and improvement in work performance were the reasons the graduates most pointed out to attend the professional master's degree. Among the expectations prior to the participation in the course, to broaden their knowledge, followed by implementing new ways of doing the work were the most quoted ones.

Keywords: Technical-administrative servers, impact, professional master's degree

1 INTRODUÇÃO

A evolução da área de gestão de pessoas, desde 1900, passou por diversos acontecimentos, como a criação de leis trabalhistas, departamento de pessoal, sistemas de recursos humanos, chegando aos dias atuais com a gestão de pessoas. Nesse contexto, tem-se a progressão dos servidores públicos em busca de uma carreira e seguindo os moldes das políticas de gestão utilizadas pelo governo federal (JACOBSEN, 2012).

Contribuindo para essa evolução e também para o desenvolvimento do país, tem-se o importante papel das instituições de ensino superior na formação de profissionais de diversas áreas e preparando-os para o mercado de trabalho (ASSIS; BONIFÁCIO, 2011). Por sua vez, essas instituições também precisam que seus servidores estejam em constante processo de atualização com o intuito de produzir novos conhecimentos, mantendo a qualidade do ensino que ministram e das pesquisas que realizam (GRILLO, 2001).

Nesse caminho, o governo federal, nos últimos anos, implementou várias alterações na gestão de pessoas das Instituições Federais de Ensino Superior por meio de decretos, leis e portarias, os quais incentivam a política de capacitação e o desenvolvimento do servidor (JUNCKES, 2015).

Assim como as Instituições de Ensino Superior, os cursos de pós-graduação contribuem para o desenvolvimento do país, ao formarem profissionais atuantes em diversas áreas do conhecimento tanto no setor público como no setor privado, no âmbito acadêmico e profissional (NEPOMUCENO; COSTA; SHIMODA, 2010).

Nas últimas décadas ocorreu uma marcante expansão dos cursos *stricto sensu* (mestrado e doutorado), bem como dos cursos *latu sensu* (especializações). O mestrado profissional corresponde a uma das mais novas modalidades *stricto sensu* de pós-graduação no Brasil, concedendo a seus egressos os mesmos direitos e prerrogativas oriundos do mestrado acadêmico (BERTERO, 1998; NEPOMUCENO; COSTA; SHIMODA, 2010).

O surgimento do mestrado profissional parece estar voltado à diferenciação em relação aos tradicionais cursos de mestrado acadêmico então existentes, correspondendo a uma busca pela aproximação da produção acadêmica às práticas laborais, com o objetivo de atender às necessidades do mercado de trabalho (FISCHER, 2005; MELO; OLIVEIRA, 2005).

A importância do mestrado profissional em nosso país tem como base três constatações: a sociedade atual requer uma formação cada vez mais qualificada; boa parte dos mestres e uma parte substancial dos doutores não atuam no ensino superior; e não existe preconceito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) em relação à transferência de conhecimento científico para as empresas ou para o mercado, desde que a

sociedade, o setor público e os movimentos sociais também sejam beneficiados por essa transferência (RIBEIRO, 2005).

No entanto, por ser um formato de pós-graduação relativamente novo, o mestrado profissional é alvo de polêmica na comunidade científica. No mestrado acadêmico o estudante é exposto à literatura científica da área, sendo treinado para atividades de pesquisa, e qualificado para o magistério superior. Já no mestrado profissional, o objetivo é uma aproximação entre os trabalhos conduzidos pela universidade e as demandas existentes no campo social e profissional (GIULIANI, 2010).

Nesse contexto, temos na Universidade Federal de Santa Catarina, o Mestrado Profissional em Administração Universitária, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAU), que apresenta como objetivo formar gestores para atuar em quaisquer Instituições de Ensino Superior, públicas ou privadas (BÚRIGO; JACOBSEN; WIGGERS, 2016).

Assim, o presente trabalho buscou analisar qual a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) egressos do Mestrado Profissional em Administração Universitária acerca do impacto do curso em seu desempenho profissional.

Considerando que a Universidade Federal de Santa Catarina tem como um de seus pilares o ensino, torna-se relevante disponibilizar aos seus servidores a oportunidade de obter mais conhecimento por meio do mestrado profissional. Nesse contexto, essa instituição de ensino superior deve fomentar ações para que esse ambiente de aprendizado seja ampliado a toda comunidade universitária.

Todavia, por ser uma modalidade relativamente nova, não há na literatura muitos relatos acerca do impacto do curso de mestrado profissional em administração universitária no desempenho laboral de seus egressos, gerando críticas em relação à sua contribuição. Além disso, considerando que os cursos de pós-graduação estão sofrendo uma expansão na educação brasileira, deve-se estudar como esses cursos podem contribuir para o mercado de trabalho, em especial ao contexto de ensino superior.

Esses fatos mencionados enfatizam a relevância deste estudo, pois conhecer as mudanças percebidas por seus egressos em suas atividades laborais, após a participação no mestrado profissional, pode auxiliar o programa que oferece o curso a um aperfeiçoamento continuado. Além de contribuir com a comunidade científica, considerando a escassez de trabalhos sobre este tema.

Para alcançar o objetivo proposto, este artigo está subdividido em seis partes, considerando que a primeira é esta breve introdução. A fundamentação teórica corresponde a segunda parte, na qual constam informações acerca da gestão de pessoas, da carreira do servidor técnico-administrativo em educação e o do mestrado profissional dando maior atenção ao curso oferecido pela UFSC. A terceira parte aborda a metodologia utilizada para a elaboração deste trabalho. E na sequência são realizadas as análises, correspondendo a quinta parte do trabalho, seguido pela última parte na qual é feita a conclusão.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A área de gestão de pessoas, em muitas organizações públicas brasileiras, ainda foca suas atividades em folha de pagamento, benefícios da aposentadoria e afins, proposição de leis, regras e regulamentos, e desenvolvimento de ações pontuais e emergenciais de treinamento e capacitação, atuando de maneira reativa, e respondendo apenas quando acionadas pelas demandas de outras áreas da organização (PANTOJA; CAMÕES; BERGUE, 2010).

No entanto, desde 1900, a área de gestão de pessoas vem sofrendo constante evolução, tendo passado pela criação de leis trabalhistas, departamento de pessoal, sistemas de recursos humanos, aparecimento dos cargos de gerência de Recursos Humanos, até as reformas estruturais profundas de migração da função de Recursos Humanos para “gestão de pessoas” ou “gestão de talentos” (JACOBSEN; et al., 2012).

Para Magalhães (2010), as transformações no papel da gestão de pessoas no setor público começaram a partir do momento que a administração pública observou a necessidade de modificar, profundamente, o perfil da força de trabalho, com o propósito de ter um quadro mais qualificado de servidores.

Assim, surgem as políticas de gestão de pessoas na administração acadêmica e administrativa das Instituições Federais de Ensino que envolvem diretrizes, normas, princípios e finalidade com o objetivo de orientar os processos e mecanismos da gestão de pessoas, buscando valorizar e tratar bem os servidores mediante a democratização das relações de trabalho, da carreira e remuneração, da gestão por competência, da avaliação de desempenho, saúde, previdência, e benefícios, além de outras medidas (JACOBSEN; et al., 2012).

Esse novo olhar sobre a gestão de pessoas, indo além da preservação do bem-estar do trabalhador, torna-a uma área estratégica comprometida com a atividade-fim da organização, ampliando seu comprometimento com a instituição e suas funções, buscando profissionais de diversas áreas de formação, com o objetivo de elevar o trabalhador, da concepção de recurso

humano, objeto de trabalho à indivíduo responsável pelo desenvolvimento da organização (BÚRIGO; LOCH, 2011).

As instituições que buscam melhorar sua situação em seu campo de atuação e no mundo do trabalho privilegiam pessoas como parceiras, tendo, por consequência, um clima interno com motivação, com grau de coletividade intenso, refletindo diretamente no mercado e também influenciando seus concorrentes a mudarem seu *status quo* (TAFNER; SILVA, 2011).

No contexto das instituições de ensino superior, o constante processo de atualização de professores, pesquisadores, técnicos e administradores tem o intuito de garantir a produção de novos conhecimentos, assegurando a qualidade do ensino oferecido e das pesquisas que realizam (GRILLO, 2001).

Assim, o estabelecimento de uma política de gestão de pessoas nas organizações é fundamental para a implementação do plano estratégico da instituição, especialmente no ambiente universitário, no qual novas formas de ensinar e novas linhas de pesquisa e extensão podem ser desenvolvidas (OLIVEIRA FILHO; QUADROS; NUNES, 2011).

No passado, as políticas de capacitação e desenvolvimento envolviam somente ações de treinamento e desenvolvimento, sem a preocupação com o aperfeiçoamento de habilidades e competências. (JACOBSEN; et al., 2012).

Já para Pantoja; Camões; e Bergue (2010) a capacitação deve ser um processo contínuo, tendo em vista que conforme a organização evolui, acompanhando as alterações das demandas externas, surgem novas necessidades em termos de competências que precisam ser supridas com o fornecimento de novos programas de capacitação.

Nesse caminho, nos últimos anos, o governo federal implementou várias alterações na gestão de pessoas das Instituições Federais de Ensino Superior por meio de decretos, leis e portarias, os quais incentivam a política de capacitação e o desenvolvimento do servidor, tais como a Lei n.º 8.112/1990 (Regime Jurídico Único), Lei n.º 11.091/2005 (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação), Lei n.º 12.772/2012 (Altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação), Decreto n.º 5.707/2006 (Política e diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública direta, autárquica e fundacional), Decreto n.º 5.824/2006 (Procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação), Portaria n.º 27/2014/MEC (Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação) (JUNCKES, 2015).

Desses instrumentos mencionados, pode-se destacar o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP). O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei n.º 11.091/2005, organiza a gestão dos cargos do plano de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação, disciplina o ingresso no cargo, cita as formas de desenvolvimento na carreira e trata da remuneração e do enquadramento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (BRASIL, 2005). Já a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), criada pelo Decreto n.º 5.707/2006, disciplina o desenvolvimento dos servidores públicos, a promoção da capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício das atividades de direção e assessoramento (BRASIL, 2006a).

Para Oliveira Filho, Quadros e Nunes (2011), o incentivo do Governo Federal para o aperfeiçoamento e a capacitação dos servidores técnico-administrativos das Instituições de Ensino Superior provocou um aumento significativo na procura de cursos de aperfeiçoamento (especialização, mestrado e doutorado) e cursos de capacitação. Esses cursos, em especial os de capacitação que são ofertados pela Instituição, possibilitam não somente o aperfeiçoamento dos servidores em suas atividades, como também, o avanço de referência nos cargos por meio do acúmulo de carga horária dos módulos.

Assim, com oportunidade, incentivo e apoio necessário para a realização de cursos de capacitação, os indivíduos desenvolverão novos conhecimentos, novas habilidades, aumentando, dessa forma, o crescimento tanto pessoal quanto profissional e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços prestados por eles (CORADINI; NOYA, 2011).

Campos e Verni (2006) ressaltam que o desenvolvimento interno da instituição depende de pessoas, e estas precisam ser administradas, cabendo aos gestores universitários identificarem as peculiaridades advindas das relações humanas existentes nas instituições de ensino superior. Da mesma forma, Grillo (2001) enfatiza que para as Universidades alcançarem um grau de perfeição, a carreira de seus servidores deve privilegiar, sobretudo, o mérito de professores e pesquisadores, bem como de técnicos e administradores, no exercício de suas respectivas atividades, dando ênfase ao processo de aperfeiçoamento contínuo, à produção e publicação de trabalhos técnicos e científicos, e à verificação periódica do desempenho.

Alinhado a isso, estão os planos de carreira, que são documentos que orientam os caminhos que as pessoas podem percorrer em uma organização com o intuito de evoluírem profissionalmente. Em geral, observa-se nos planos de carreira um aproveitamento de aptidões e competências das pessoas para assumir diferentes cargos dentro da mesma organização, podendo haver mudanças de atribuições e responsabilidades (JACOBSEN; et al., 2012).

No caso do serviço público federal, os servidores são regidos pelo Regime Jurídico Único pela Lei n.º 8.112/1990 e suas alterações, e as carreiras de seus funcionários foram instituídas pelas Leis n.º 11.784/2008, e 11.091/2005. Além disso, conforme o Art. 37 da Constituição Federal, não é possível a troca de cargos ao longo da carreira, a não ser que o servidor preste concurso para outro cargo (JACOBSEN; et al., 2012).

No tocante à remuneração, a Constituição Federal de 1988 prevê a adoção, na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, de duas formas: a remuneração fixa funcional e a remuneração variável (adicionais e gratificações, incluindo a de produtividade) (PANTOJA; CAMÕES; BERGUE, 2010).

Com o Decreto n.º 5.824/2006, ficaram estabelecidos os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, fixando percentuais para a concessão desses incentivos, apresentando novas formas de progressão salarial (BRASIL, 2006b).

Em 2005, o Governo Federal publicou a Lei 11.091, que trata da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), em Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Nesse plano consta a estrutura da carreira e os cargos dos servidores técnico-administrativos em educação pertencentes ao quadro das Instituições Federais de Ensino Superior (BRASIL, 2005).

Esse plano de carreira, que atende a antigas reivindicações desses servidores, trouxe ações para a formação profissional, possibilitando a implantação de políticas de capacitação, com vistas à qualificação do servidor (OLIVEIRA FILHO; QUADROS; NUNES, 2011).

Junckes (2015) menciona que o PCCTAE se diferencia dos demais planos de cargos e salários aplicados à administração pública, pois este define não somente uma tabela de remuneração, mas também elementos de gestão institucional e conceitos inovadores.

No PCCTAE, os cargos da carreira TAE estão organizados em cinco níveis: A, B, C, D e E. Além disso, em 2006, o Decreto n.º 5.824/2006 institui o incentivo à qualificação, que corresponde a um percentual pago, sobre o valor do vencimento básico, ao servidor que possui titulação superior à mínima exigida para o cargo. O quadro 1 apresenta os percentuais constantes no Anexo I do Decreto n.º 5.824/2006 (BRASIL, 2006b):

Quadro 1: Percentuais de Incentivo à Qualificação

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

Fonte: Brasil, 2006b

Os percentuais apresentados acima começaram a valer a partir de 1º de janeiro de 2006, tendo sido alterados pela Lei n.º 12.772/2012 passando a figurar, a partir de 1º de janeiro de 2013, conforme o Quadro 2 a seguir:

Quadro 2: Percentuais de Incentivo à Qualificação alterados pela Lei n.º 12.772/2012

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Brasil, 2012

Com essa alteração, o percentual pago, em alguns casos, mais que dobrou, significando um incentivador na busca por uma capacitação formal por parte dos TAEs, contribuindo ainda mais com as instituições a que pertencem (SCHMITZ JUNIOR, 2015).

Contribuindo com o desenvolvimento desses servidores, tem-se a pós-graduação *stricto sensu* que no Brasil teve seu início relativamente tardio, com a criação da Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) em 1951, entidade vinculada ao Ministério da Educação com o objetivo de executar a política nacional de pós-graduação. Já a pós-graduação em Administração teve início somente em 1967, com um único mestrado criado pela Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro (CIRANI; SILVA; CAMPANARIO, 2012).

Os cursos de mestrado profissional surgiram no Brasil para atender às necessidades de diversificação do ensino e da pesquisa em pós-graduação *strictu sensu*. A proposta de criação de cursos de mestrado profissional foi definida pela Portaria n.º 080/98 da CAPES, tendo sua natureza qualitativamente diferente dos mestrados acadêmicos e com possibilidades de articulação entre bases de pesquisa consolidada, produção científica e técnica amparada por corpo docente qualificado academicamente e com experiência gerencial (TEIXEIRA; OLIVEIRA; FARIA, 2008).

Segundo a CAPES (2013), o Mestrado Profissional tem ênfase nos estudos e técnicas voltados ao desempenho de um alto nível de qualificação profissional, conferindo grau idêntico ao mestrado acadêmico.

Silva (2015) menciona que o Mestrado Profissional tem o objetivo de contribuir com o setor produtivo nacional com o intuito de agregar um nível maior de competitividade e produtividade a empresas e organizações públicas ou privadas.

Para Ribeiro (2006) tanto o mestrado profissional quanto o acadêmico compartilham de pelo menos duas características fundamentais: passam por um crivo rigoroso que atesta a sua qualidade; e promovem um salto qualitativo na formação do estudante.

Além disso, o mestrado profissional em administração também tem como objetivo desenvolver habilidades e competências voltadas para práticas administrativas, bem como, deve-se considerar que os egressos desses programas precisam compreender as necessidades do mundo industrial e dos negócios, sendo preparados para exercerem funções gerenciais (PAIXÃO; HASTENREITER FILHO, 2014).

Alguns estudos foram realizados com o intuito de identificar o impacto que o curso de mestrado profissional traz aos seus egressos. Paixão e Hastenreiter Filho (2014) realizaram uma pesquisa com 124 ex-alunos de um programa de mestrado profissional em Administração em

uma universidade pública brasileira. Neste estudo, o resultado dos impactos foi subdividido em três esferas: competência e habilidades, renda e carreira; sendo verificado impacto positivo nas três esferas.

Já Nepomuceno; Costa e Shimoda (2010) realizaram um estudo acerca do impacto do mestrado profissional no desempenho dos egressos do programa de mestrado profissional em Sistemas de Gestão da Escola de Engenharia, Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal Fluminense, comparando as percepções de discentes, docentes, coordenadores e empresa. Nessa pesquisa os autores obtiveram os seguintes resultados: a empresa, representada pelos chefes, apresentou uma visão mais otimista e os docentes foram mais exigentes quanto ao impacto do curso no desempenho dos alunos. Com relação ao impacto do curso na remuneração do egresso foi identificado o menor nível médio de impacto na visão dos discentes.

Na mesma linha, Giuliani (2010) realizou uma pesquisa com o objetivo de confrontar as autopercepções e as expectativas dos ex-alunos do programa de mestrado profissional em administração de uma instituição de ensino do interior do Estado de São Paulo, com as propostas da coordenação do programa e as normas da CAPES para cursos de mestrado profissional. O resultado do estudo sugere que o programa é bem-sucedido em selecionar profissionais com variada experiência profissional, todavia a maior parte dos alunos do mestrado profissional considera as atividades acadêmicas de magistério e pesquisa como principais, relegando a um segundo plano a qualificação de alto nível para atuar no mercado empresarial.

Outro estudo sobre o tema, elaborado por Teixeira, Oliveira e Faria, (2008) identificou que os motivos que levaram os indivíduos a ingressarem no Mestrado Profissional em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas foram a reciclagem profissional, a ascensão na carreira, além da possibilidade de construção de um novo caminho de atuação profissional ou de uma carreira paralela como professores ou empreendedores.

Ferreira et al. (2013), em um estudo realizado na Universidade Federal de São João Del Rei, investigaram a influência que os incentivos à qualificação exercem sobre a motivação dos servidores técnico-administrativos e observaram que a progressão na carreira foi o motivo que mais predominou na motivação dos trabalhadores a cursarem a qualificação. Além disso, os fatores de estímulo, tais como, conhecimentos para melhorar o trabalho, atual cenário do mercado de trabalho e percentual financeiro do incentivo à qualificação, formaram os fatores que mais motivaram os técnico-administrativos a se qualificarem. Porém, as conclusões

sugerem que o incentivo financeiro apenas representa ser um fator que estimula a procura por qualificação se associado a outros estímulos.

Um estudo semelhante foi realizado por Maciel e Nogueira (2012) o qual buscou identificar os ganhos alcançados pelos alunos do Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Nesse estudo foi verificado que o principal motivo que levou os entrevistados a procurarem o mestrado foi a busca por conhecimentos capazes de serem aplicados em seu campo profissional. A pesquisa aponta que os participantes aplicaram os conhecimentos em seus trabalhos, melhoraram o desempenho profissional, cresceram como pessoa em função das discussões oportunizadas pelas disciplinas e do relacionamento com colegas e professores.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Por se tratar de identificação da percepção dos servidores e pelo tratamento quantitativo dado a esta percepção, este trabalho usou abordagem quantitativa, a qual se caracteriza pela utilização da quantificação nas modalidades de coleta de informações e tratamento delas por meio de técnicas estatísticas (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Esta pesquisa é classificada como exploratório-descritiva, tendo em vista que o objetivo é analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC egressos do mestrado profissional em administração universitária acerca do impacto do curso em seu desempenho profissional. Esse tipo de pesquisa, segundo Marconi e Lakatos (2011), permite realizar a descrição sistemática, objetiva e quantitativa do conteúdo da comunicação.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário elaborado pela autora contendo 10 perguntas abertas, 7 de múltipla escolha e 15 questões utilizando a escala de Likert (Apêndice A).

Foi realizado o pré-teste para a validação de conteúdo do questionário, tendo como objetivo corrigir desvios de linguagem e verificar a adequação das questões, com o intuito de conhecer como se daria a coleta de dados (MATTA, 2001). Após o pré-teste foram retiradas algumas perguntas e corrigidos erros de formatação.

O universo de pesquisa compreendeu os servidores técnico-administrativos da UFSC egressos do mestrado profissional em administração universitária oferecido pela mesma instituição, que concluíram o curso entre 2012 e 2016.

Foi enviado questionário por e-mail para os 64 servidores que atendiam às características buscadas no estudo, sendo obtidas, ao final de quatro envios, 37 respostas, representando 58% do universo a ser estudado.

Após a coleta, os dados foram tabulados e analisados, e posteriormente reunidos e organizados em planilhas, e confeccionados gráficos e tabelas com o intuito de melhor interpretar e visualizar os resultados. Para tanto, foi utilizada estatística descritiva por valores de média e frequência simples. Após esse tratamento, os dados foram interpretados dando suporte às conclusões do estudo e auxiliando que o objetivo do trabalho fosse alcançado.

4 RESULTADOS

O presente estudo tem como objeto os egressos do Mestrado Profissional em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina.

O Mestrado Profissional em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina, surgiu no segundo semestre de 2010, com a proposta de atender às demandas de formação de profissionais para a área de Gestão Universitária. Vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária (PPGAU), o Mestrado Profissional em Administração Universitária é uma pós-graduação pública, não sendo exclusiva para servidores da UFSC, tendo como objetivo formar gestores para atuar em quaisquer Instituições de Ensino Superior, públicas ou privadas (SILVA, 2015; BÚRIGO; JACOBSEN; WIGGERS, 2016).

A ideia da criação do mestrado profissional em administração universitária surgiu em 1999, quando o Programa de Gestão Universitária (PROGEU) formava a primeira turma de especialização em gestão universitária. O referido curso despertou o interesse nos servidores técnico-administrativos em educação em aprofundar seus estudos acerca da gestão universitária, agora em nível de mestrado (KOBİYAMA; SILVA; PERARDT, 2011).

Esta modalidade de pós-graduação possui apenas uma área de concentração: “Gestão Universitária”, a qual busca estudar e aplicar sistemas, modelos, técnicas e políticas para a profissionalização das instituições de educação superior, considerando a complexidade de sua gestão e sua importância para o desenvolvimento da sociedade (UFSC, 2016a).

No início de suas atividades, o Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária contemplava duas linhas de pesquisa: “Universidade e Sociedade” e “Gestão Acadêmica e Administrativa”. Porém, durante o ano de 2015, este programa, após um processo de discussão e reformulação de suas linhas de pesquisa, passou a contemplar, a partir de maio de 2016, as seguintes linhas: “Análise, Modelos e Técnicas em Gestão Universitária”; “Políticas Públicas e Sociedade”; e “Sistemas de Avaliação e Gestão Acadêmica” (UFSC, 2016a).

Segundo seu Regimento, o Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária tem o objetivo de formar profissionais qualificados e capacitados para construir novos conhecimentos e práticas nas áreas de ensino, pesquisa, extensão, desenvolvimento

institucional e administração universitária, alinhados com os valores da vida humana e com os contextos sociais, políticos, econômico e organizacionais (UFSC, 2016b).

Em 2016, ano de início deste estudo, o PPGAU dispunha de dezenove professores credenciados em seu corpo docente, sendo dezessete permanentes e dois colaboradores. Conforme o Regimento Interno, o corpo docente deve contar com professores portadores de título de doutor, que solicitem credenciamento, sendo este analisado pelo Colegiado do Programa e homologado pela Câmara de Pós-Graduação da UFSC e, a cada triênio, solicitam credenciamento, passando pelas mesmas instâncias (SILVA, 2015; UFSC, 2016a).

O ingresso de discentes ocorre por meio de processo seletivo, realizado anualmente para início no ano imediatamente subsequente. Qualquer pessoa pode participar da seleção, desde que tenha concluído a graduação em qualquer área do conhecimento (SILVA, 2015).

O estudante, para obter o título de Mestre em Administração Universitária, deve cursar três disciplinas obrigatórias, dispondo de 17 disciplinas eletivas, totalizando 24 créditos (UFSC, 2016a).

Para Kobiyama; Silva; e Perardt (2011), o Mestrado Profissional tende a reunir profissionais de uma mesma área de atuação, que permite a troca de experiências práticas e favorece o diálogo e a produção científica na construção do conhecimento para melhoria da prática organizacional.

Neste sentido, o PPGAU acompanha os movimentos das diretrizes do Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG), tais como a oportunidade de entrosamento entre uma equipe multidisciplinar, envolvendo áreas como engenharia, administração e ciências políticas, possibilitando o envolvimento de todos os cursos de pós-graduação e uma verdadeira ampliação do debate, não estando restrito aos programas de pós-graduação em educação (SILVA, 2015)

Assim, Silva (2015) destaca que: “(...) o PPGAU oferece conteúdos que visam aprimorar o desempenho de profissionais, para o mercado acadêmico a partir de uma formação que permita uma postura mais crítica, reflexiva e criativa nos seus ambientes de práticas profissionais”.

Para Kobiyama, Silva e Perardt (2011), a UFSC, ao oferecer um mestrado profissional em administração universitária, busca desenvolver e capacitar profissionais para que atuem no ambiente de trabalho, estimulando a produção do conhecimento organizacional e contribuindo para a formação de gestores que possam promover a mudança em seu ambiente de trabalho e proporcionar a melhoria da Administração Universitária.

Na presente pesquisa, foram analisados os egressos do referido mestrado, que concluíram o curso até o ano de 2016.

Dos 37 servidores que responderam à pesquisa, 15 (41%) são do gênero masculino, e 22 (59%), do gênero feminino. A idade dos respondentes variou entre 27 e 65 anos, compreendendo a uma média de 49 anos idade, sendo a concentração maior de servidores na faixa de 51 a 60 anos de idade. Resultado semelhante foi visto no estudo realizado por Paixão e Hastenreiter Filho (2014), no qual a média de idade foi de aproximadamente 45 anos, expressando que a procura por essa formação é vista em pessoas mais maduras e que já tenham experiência profissional.

Os egressos estudados são servidores da UFSC há, em média, 22 anos, sendo que o menor tempo de atividade nesta universidade foi de 5 anos e o maior tempo de 40 anos. Nesta característica, verifica-se que a maior parte dos egressos do gênero masculino (19%) apresentam de 31 a 40 anos de serviços na UFSC, enquanto que a maior concentração dos egressos do gênero feminino (22%) possui de 21 a 30 anos de atividade nesta instituição.

Essas características podem ser vistas a seguir, na Tabela 1.

Tabela 1 - Caracterização da amostra

Características		Número de egressos (%)	
		Masculino	Feminino
Idade	< 30 anos	0 (0%)	1 (3%)
	31 – 40 anos	4 (11%)	4 (11%)
	41 – 50 anos	1 (3%)	4 (11%)
	51 – 60 anos	8 (22%)	12 (32%)
	> 60 anos	2 (5%)	1 (3%)
Tempo de trabalho na UFSC	< 10 anos	3 (8%)	7 (19%)
	11 – 20 anos	3 (8%)	2 (5%)
	21 – 30 anos	2 (5%)	8 (22%)
	31 – 40 anos	7 (19%)	5 (14%)
	> 40 anos	0 (0%)	0 (0%)

Fonte: Elaborada pela autora

Dentre os 37 servidores respondentes, 2 egressos já estão aposentados, 1 está cedido à Procuradoria da União em Santa Catarina (AGU) e os demais estão lotados em setores da

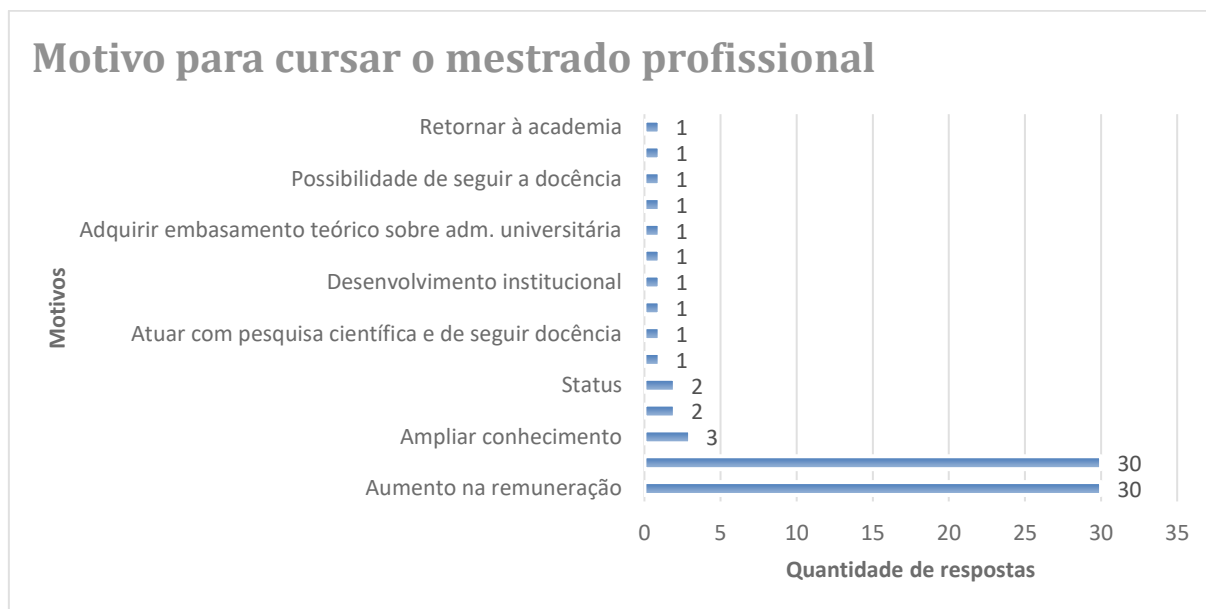
Universidade em Florianópolis. Desses setores, o Centro Socioeconômico (CSE) apresenta maior porção de servidores egressos pertencentes à amostra compreendendo 6 servidores (16%), seguindo da Secretaria de Planejamento e Orçamento (SEPLAN) com 5 servidores (13%).

Com relação à formação acadêmica (graduação), verificou-se que 9 egressos (22%) possuem graduação em Administração, sendo este o curso de graduação que mais se repetiu nas respostas, seguido pelo curso de Educação Física, com 6 egressos (15%). Dos 37 respondentes, 4 possuem duas formações acadêmicas.

Paixão e Hastenreiter Filho (2014), em seu estudo, também verificaram que a área de formação mais citada entre os egressos foi Administração, com 36,2% dos respondentes.

Os egressos foram solicitados a responder sobre os motivos que os levaram a cursar o mestrado profissional em administração universitária e as repostas mais selecionadas foram: aumento na remuneração e melhora no desempenho no trabalho, ambas com 30 respostas (39%), conforme pode ser visto na Figura 1. Outros motivos também foram citados, porém em menor proporção, tais como a ampliação de conhecimento e o crescimento profissional, com a possibilidade de seguir a carreira de docente e a perspectiva de cursar doutorado.

Figura 1: Motivo para cursar o mestrado profissional



Fonte: Elaborada pela autora

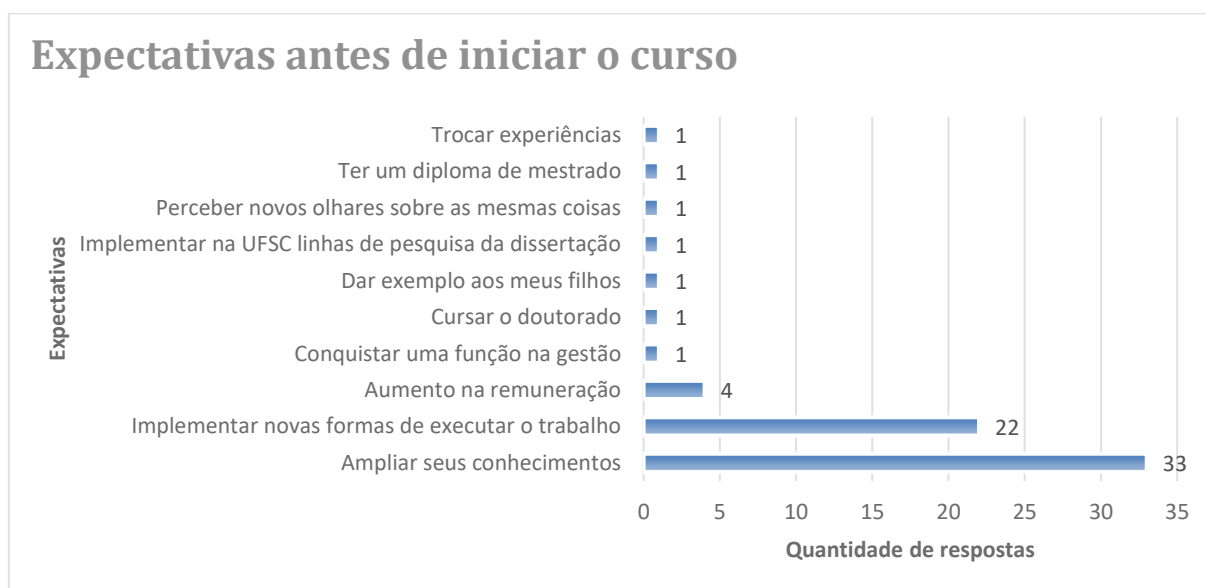
Para Oliveira Filho, Quadros e Nunes (2011), a inexistência de uma política consistente de pessoal faz com que esses servidores busquem formação principalmente por interesses

individuais, e não institucionais. O que pode refletir o resultado da pesquisa, considerando que 39% das respostas estão relacionadas ao aumento da remuneração do servidor.

Resultado diferente foi observado em um estudo realizado por Ferreira et al. (2013) no qual se verificou que a progressão na carreira foi o motivo que mais predominou na motivação dos trabalhadores a cursarem a qualificação. Já em outra pesquisa, esta realizada por Maciel e Nogueira (2012), foi identificado que o principal motivo que levou os entrevistados a cursarem o mestrado foi a busca de conhecimentos capazes de serem aplicados em seu campo profissional. Paixão e Hastenreiter Filho (2014) corroboram com esse resultado, quando afirmam que mesmo não tendo como um dos objetivos a formação de professores, alguns egressos assumem a docência, principalmente em cursos *latu sensu*.

Outro aspecto questionado na pesquisa diz respeito às expectativas que os servidores tinham antes de iniciar o curso. A alternativa mais escolhida foi ampliar seus conhecimentos, correspondendo a 50% das respostas, seguida da opção de implementar novas formas de executar o trabalho, com 33% das respostas, conforme mostrado na Figura 2.

Figura 2: Expectativas antes de iniciar o curso



Fonte: Elaborada pela autora

Também foi questionado aos respondentes se ao finalizar o curso o egresso percebeu ter atingido as expectativas iniciais. Para a maioria dos egressos a expectativa inicial foi alcançada (87%). Para os egressos que identificaram que atingiram parcialmente (3 egressos – 8%) ou que não atingiram suas expectativas iniciais (2 – 5%), verificou-se que a queixa principal foi a falta de valorização das proposições por parte da instituição.

Uma das expectativas informadas pelos egressos foi o aumento na remuneração. Esse quesito já era sabido que seria atendido, tendo em vista a concessão de Incentivo à Qualificação estabelecidos pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Com relação à falta de valorização, Campos e Verni (2006) ressaltam que o desenvolvimento da instituição depende de pessoas, e estas precisam ser administradas, cabendo aos gestores universitários identificarem as peculiaridades advindas das relações humanas existentes nas instituições de ensino superior. Grillo (2001) corrobora com essa posição quando enfatiza que para as Universidades alcançarem um grau de perfeição, a carreira de seus servidores deve privilegiar, sobretudo, o mérito de professores e pesquisadores, bem como de técnicos e administradores, no exercício de suas respectivas atividades, dando ênfase ao processo de aperfeiçoamento contínuo, à produção e publicação de trabalhos técnicos e científicos, e à verificação periódica do desempenho.

Na sequência, os egressos responderam como perceberam a mudança em uma série de características em seu desempenho profissional, após a participação no curso (Tabela 2).

Tabela 2 – Mudanças percebidas

Características	Número de respostas (%)				
	AUMENTOU (MELHOROU) MUITO	AUMENTOU (MELHOROU) POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	DIMINUIU (PIOROU) POUCO	DIMINUIU (PIOROU) MUITO
Vontade de empreender	15 (41%)	10 (27%)	11 (30%)	1 (3%)	0 (0%)
Vontade de pesquisar	18 (49%)	10 (27%)	8 (22%)	1 (3%)	0 (0%)
Autoestima no trabalho	24 (65%)	7 (19%)	6 (16%)	0 (0%)	0 (0%)
Autoconfiança	21 (57%)	6 (16%)	10 (27%)	0 (0%)	0 (0%)
Oratória	19 (51%)	10 (27%)	8 (22%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de expressão	21 (57%)	9 (24%)	7 (19%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de fazer críticas	21 (57%)	9 (24%)	7 (19%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de receber críticas	16 (43%)	8 (22%)	12 (32%)	1 (3%)	0 (0%)
Capacidade de resolver problemas	16 (43%)	12 (32%)	9 (24%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de aplicar métodos organizacionais	20 (54%)	10 (27%)	7 (19%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de trabalhar em equipe	19 (51%)	9 (24%)	9 (24%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de planejamento	22 (59%)	10 (27%)	5 (14%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de organização	18 (49%)	11 (30%)	8 (22%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de liderança	15 (41%)	13 (35%)	9 (24%)	0 (0%)	0 (0%)
Capacidade de analisar situações e cenários	22 (59%)	11 (30%)	4 (11%)	0 (0%)	0 (0%)

Fonte: Elaborada pela autora

Conforme mostrado na Tabela 2, na percepção da maioria dos egressos todas as 15 características estudadas tiveram uma melhora significativa. Para 40% dos respondentes a vontade de empreender aumentou muito após a participação no curso de mestrado profissional, da mesma forma que 49% dos egressos perceberam que a vontade de pesquisar também aumentou após a conclusão do curso.

Resultado semelhante pode ser verificado em um estudo realizado por Oliveira Filho, Quadros e Nunes (2008), que também verificou maior impacto do curso no perfil pesquisador do egresso a partir da percepção do estudante (76% dos respondentes).

Outra característica avaliada, foi a autoestima no trabalho. Neste quesito, 65% dos egressos responderam que melhorou muito após a finalização do curso. E quando questionados sobre como o curso influenciou em sua capacidade de assumir riscos e ter iniciativa, 57% dos servidores responderam que melhorou muito, da mesma forma que 51% dos respondentes perceberam que aumentou muito a capacidade de falar em público, e 57% perceberam que melhorou muito sua capacidade de expressão.

Na percepção dos egressos, a capacidade de fazer críticas melhorou muito para 57% dos respondentes. De forma igual que 43% dos egressos perceberam que a capacidade de responder críticas melhorou muito após a conclusão do curso.

Em relação à capacidade de resolver problemas, para 43% dos respondentes melhorou muito, e para mais da metade dos respondentes, 54%, houve muita melhora na capacidade de aplicação de métodos organizacionais após conclusão do curso.

Com relação à capacidade de trabalhar em equipe, identifica-se que para 52% dos egressos melhorou muito com a participação no mestrado profissional. Da mesma forma, a capacidade de planejamento melhorou muito para 59% dos servidores que concluíram o curso de mestrado profissional.

A capacidade de organização e a capacidade de liderança melhorou muito para 49% e 41% dos servidores, respectivamente, após a participação no curso de mestrado profissional.

Quanto à capacidade de analisar situações e cenários, mais da metade dos respondentes, 59%, identificaram que melhorou muito após a participação no curso.

Assim, verifica-se que foi percebida melhora em todos os itens elencados em um número expressivo de egressos.

Além das características identificadas anteriormente, alguns egressos citaram que perceberam outras melhorias no desenvolvimento de seu trabalho após a participação no programa de mestrado profissional, tais como melhor visão das condições da educação superior brasileira, mais fortalecido e respeitado pelos demais servidores da instituição, maior entendimento sobre o processo de gestão, visão mais macro dos problemas administrativos inerentes ao serviço público federal, melhoria na escrita, e foco no trabalho.

No estudo realizado por Paixão e Hastenreiter Filho (2014), os resultados indicaram impacto positivo em todas as habilidades e competências analisadas. Dentre as características

pesquisadas no estudo citado, estão: controlar-se emocionalmente, integrar informações de várias fontes, pensar criticamente e pesquisar.

Isso vai ao encontro do que foi mencionado Coradini e Noya (2011), que com oportunidade, incentivo e apoio necessário para a realização de cursos de capacitação, os indivíduos desenvolverão novos conhecimentos, novas habilidades, ampliando o crescimento pessoal e profissional e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços prestados por eles.

Da mesma forma, observa-se relação do resultado desta pesquisa com a análise realizada por Ribeiro (2006), na qual a autora relata que mesmo que o aluno não pretenda depois da conclusão do mestrado profissional ser um pesquisador, ele incorpora certos valores e certas práticas com a pesquisa fazendo dele um usuário privilegiado da pesquisa. Isso ocorre pois no mestrado profissional espera-se que ocorra uma imersão na pesquisa, e que o estudante entenda a importância da pesquisa em sua área profissional, sabendo encontrar a pesquisa que ainda não foi feita e tendo a capacidade de incorporá-la em seu exercício profissional.

Baruch e Leemeng (2001 apud Paixão e Hastenreiter Filho, 2014, p. 839) identificam que o desenvolvimento da liderança, da comunicação e das habilidades interpessoais estão associadas a bons programas de mestrado profissional. Assim, esses cursos proporcionam um ambiente de discussões práticas aprofundadas e de preparação para enfrentar ambientes incertos e com mudanças socioeconômicas.

Dessa forma, segundo Silva (2015), os egressos do curso de mestrado profissional em administração universitária alcançaram o que o programa se propõe, ou seja, de oferecer conteúdo com o intuito de aprimorar o desempenho de profissionais, permitindo uma postura mais crítica, reflexiva e criativa nos ambientes de práticas profissionais.

Os servidores foram perguntados se a função que desempenhavam quando estavam cursando o mestrado profissional tinha relação com os conteúdos estudados no curso. Para 50% dos egressos, a função por eles exercida estava inteiramente relacionada com o conteúdo estudado; já para 44%, o conteúdo e a função estavam parcialmente relacionados.

Com a conclusão do curso, apenas 27% dos egressos mudaram de função para um nível acima. A maioria, 70%, permaneceram na mesma função que exerciam antes da qualificação.

Contrário a esse resultado, temos o estudo de Paixão e Hastenreiter Filho (2014), o qual identificou indícios de que o curso efetivamente contribuiu para a progressão na carreira de seus egressos, pois observou um aumento no percentual nas categorias de nível de diretoria e presidência.

Na presente pesquisa, todos os egressos respondentes identificaram melhora em todos os aspectos analisados, porém não houve retorno significativo em mudança de função dentro da instituição.

Esse resultado é semelhante ao apresentado pelo estudo de Teixeira, Oliveira e Faria (2008), que verificou que os indivíduos se consideraram satisfeitos com sua situação profissional, porém houve pouca ou nenhuma ascensão profissional. Para os pesquisadores, esse grupo de respondentes se beneficiou principalmente por alterações de *status* social, mudança salarial e pequenas mudanças de cargo.

Para os servidores que mudaram de função após a participação no curso, 51% identificou que a nova função não possui relação com os estudos no mestrado profissional.

Assim, para Paixão e Hastenreiter Filho (2014), o mestrado profissional tem como objetivos o desenvolvimento de habilidades, competências, comportamentos e atitudes que atendam à demanda do mercado e possibilitem ao egresso lidar com os desafios diários no trabalho. Dessa forma, os resultados obtidos por essa pesquisa apontam para o objetivo descrito pelos autores.

Bem como encontrado nesta pesquisa, Paixão e Hastenreiter Filho (2014) também comentam que o estudante ao ingressar no mestrado profissional almeja melhores oportunidades de carreira ou a chance de mudar o rumo da carreira, alcançar altos cargos gerenciais e atingir melhores salários. Além disso, os autores ainda citam os incentivos econômicos e a oportunidade de crescer na carreira como as mais populares razões para ingressar no mestrado profissional.

Na pesquisa realizada por Paixão e Hastenreiter Filho (2014), foi identificado que a maioria dos respondentes indicou ter acontecido uma evolução na carreira ao término do curso, refletindo a relevância social do curso, por contribuir com o desenvolvimento profissional de seus egressos. Em contrapartida, ressalta-se que a evolução na carreira é algo esperado, porém não é possível garantir a progressão profissional.

Em outro estudo, este realizado por Baruch e Peiperl (2000 apud Paixão e Hastenreiter Filho, 2014, p. 841), foi identificado que o efeito da reputação da identidade social adquirida com o mestrado profissional faz com que esses egressos sejam valorizados e mais bem avaliados e recompensados em comparação com aqueles que não têm a mesma formação. Porém, esses pesquisadores não encontraram evidências que comprovem a hipótese de que esses egressos tenham maiores salários.

Assim, na presente pesquisa, pode-se inferir que o curso de mestrado profissional em administração universitária proporcionou a seus egressos mudanças comportamentais e

procedimentais, dessa forma melhorando suas atividades profissionais. Porém foram identificadas poucas alterações com relação a progressão na carreira, tendo em vista que apenas 27% dos respondentes ascenderam de função após sua participação no curso.

5 CONCLUSÃO

Este estudo abordou a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC egressos do Curso de Mestrado Profissional em Administração Universitária acerca do impacto do curso em seu desempenho profissional.

O grupo estudado foi formado por 37 egressos do mestrado profissional em administração universitária da UFSC.

Os egressos perceberam impactos positivos em todas as características analisadas. Porém em relação à mudança de função dentro da instituição, observou-se pouca resposta, compreendendo apenas a mudança hierárquica de 27% da amostra estudada. Assim, para esse grupo estudado, embora eles tenham percebido melhora em seu desempenho no trabalho, o desenvolvimento de suas habilidades e competências em decorrência da participação no curso não refletiu em ascensão profissional para a maioria.

Além disso, a presente pesquisa contribuiu para que fossem identificados os motivos pelos quais os servidores técnico-administrativos da UFSC ingressam no curso de mestrado profissional em administração universitária, bem como suas expectativas iniciais em relação ao mestrado e as mudanças comportamentais e procedimentais por eles percebidas após a conclusão do curso.

Observa-se que os servidores buscam não somente aumento na remuneração, mas também ampliar seus conhecimentos e melhorar seu desempenho no trabalho, buscando novas formas de executar o trabalho, e, conseqüentemente, melhorando o desempenho da instituição.

Esses resultados contribuem com Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária, em especial ao curso de mestrado profissional, no sentido de proporcionar melhorias, refletir sobre os objetivos e resultados almejados, não somente ao curso oferecido pela UFSC, como também para demais cursos que utilizam a mesma metodologia, buscando um aperfeiçoamento contínuo.

Tem-se como sugestão para pesquisas futuras, a avaliação não apenas dos egressos, mas também da percepção dos docentes do curso de mestrado profissional, das chefias e dos colegas que interagem com esses egressos. Além de ser relevante a realização de estudo semelhante em outras instituições de ensino superior que oferecem o mestrado profissional em administração

universitária, bem como, um estudo comparativo entre esses cursos para que se tenha uma visão mais rica acerca do tema.

REFERÊNCIAS

ASSIS, R. M.; BONIFÁCIO, N. A. A formação docente na universidade: ensino, pesquisa e extensão. **Educação e Fronteiras On-Line**, Dourados/MS, v.1, n. 3, p. 36-50, set./dez. 2011.

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. de S. **Fundamentos de metodologia**: um guia para a iniciação científica. 3. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BERTERO, C. O. Teses em mestrados profissionais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 1, jan./abr. p. 165-172, 1998.

BRASIL. Decreto n.º 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 fev. 2006a. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 15 nov. 2016.

_____. Decreto n.º 5.824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n.º 11091, de 12 de janeiro de 2005. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 jun. 2006b. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm>. Acesso em 15 nov. 2016.

_____. Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispões sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação, no âmbito das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/11091.htm>. Acesso em: 15 nov. 2016.

_____. Lei n.º 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; (...); e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12772.htm>. Acesso em 09 fev. 2017.

BÚRIGO, C. C. D.; LOCH, C. L. Gestão de pessoas: de recursos humanos ao processo de desenvolvimento humano e social. **Revista Reflexão e Ação**, Santa Cruz do Sul, v. 19, n. 1, p. 209-231, jan./jun. 2011.

BÚRIGO, C. C. D.; JACOBSEN, A. de L.; WIGGERS, L. Mestrado Profissional em Administração Universitária: desafios e perspectivas no processo da gestão universitária. **Revista de Gestão e Tecnologia**. Florianópolis, v. 6, n. 2, p. 68-78, abr./jun. 2016.

CAMPOS, I. F. de; VERNI, M. de L. Gestão Universitária: Uma Analogia do Ponto de Vista de Dinossauros, Gazelas e Tigres em Três Instituições de Ensino Superior Privado. **VI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul**, Blumenau, 2006.

CIRANI, C. B. S.; SILVA, H. H. M. da; CAMPANÁRIO, M. de A. A evolução do ensino da pós-graduação estrito senso em administração no Brasil **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, n. 6, p. 765-783, 2012

CORADINI, M. T.; NOYA, C. P. Política de incentivo à capacitação para os servidores técnico-administrativos em educação da UFSM/RS. **Revista ADMpg Gestão Estratégica**, v. 4, n. 1, 2011.

FERREIRA, L. G.; et al. Influência dos incentivos à qualificação dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de São João Del Rei. **Teoria e Prática em Administração**, v. 5, n. 1, p. 183-203, 2015.

FISCHER, T. Mestrado profissional como prática acadêmica. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 2, n. 4, p. 24-29, jul. 2005.

GIULIANI, A. C. Perfil profissiográfico dos egressos do programa de mestrado profissional em administração de uma instituição de ensino do interior do Estado de São Paulo. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 3, n. 1, p. 94-108, jan./abr. 2010.

GRILLO, A. N. **Gestão de pessoas: princípios que mudam a administração universitária**. Florianópolis: UFSC, 2001.

JACOBSEN, A. de L.; et al. Gestão de pessoas em um instituto federal de educação, ciência e tecnologia. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 5, n. 5, p. 129-157, ago. 2012.

JUNCKES, E. T. de S. **Política de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC**. 2015. 137f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

KOBIYAMA, A. R. C. E.; SILVA, E. C. R. e; PERARDT, S. O mestrado profissional em administração universitária da Universidade Federal de Santa Catarina: um estudo de caso sobre o processo de criação e implementação. **XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul**. II Congresso Internacional IGLU, Florianópolis, 2011.

MACIEL, R. G. A.; NOGUEIRA, H. G. P. Mestrado profissional: desenvolvimento pessoal e profissional. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 9, n. 17, p. 461 – 487, jul. 2012.

MAGALHÃES, E. M. de; et al. A política de treinamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Viçosa (UFV) na percepção dos treinados e dos dirigentes da instituição. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 44, n. 1, p. 55-86, jan./fev. 2010.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, K. V. A.; OLIVEIRA, R. R. Origens e desenvolvimento institucional de um mestrado profissional. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 2, n. 4, p. 105-123, jul. 2005.

NEPOMUCENO, L. D. de O.; COSTA, H. G.; SHIMODA, E. Impacto do mestrado profissional no desempenho dos seus egressos: intercomparação entre as percepções de discentes, docentes, coordenadores e empresa. **Gest. Prod.**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 817-828, 2010.

OLIVEIRA FILHO, A.; QUADROS, D.; NUNES, R. da S. Avaliação do processo de ingresso dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. **Revista Gestão Universitária na América Latina**. Florianópolis, edição especial 2011, p. 274-288, 2011.

PAIXÃO, R. B.; HASTENREITER FILHO, H. N. Autoavaliação de impactos: o que nos dizem os egressos de um mestrado profissional em administração. **Administração: ensino e pesquisa**. Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 831-859, out./nov./dez., 2014.

PANTOJA, M. J.; CAMÕES, M. R. de S.; BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.

RIBEIRO, R. J. O mestrado profissional na política atual da Capes. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 2, n. 4, p. 8-15, jul. 2005.

RIBEIRO, R. J. Ainda sobre o mestrado profissional. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 3, n. 6, p. 313-315, 2006.

SCHMITZ JUNIOR, S. **O impacto de políticas de gestão de pessoas no perfil profissional dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2015. 211f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

SILVA, G. M. **A interdisciplinaridade e o programa de pós-graduação em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2015. 100f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

TAFNER, M. J.; SILVA, E. da S. Gestão de pessoas e de instituições de ensino: um exercício de soma positiva. **Revista Gestão Universitária na América Latina**. Florianópolis, v. 4, n. 3, p. 248-262, set./dez., 2011.

TEIXEIRA, D. J.; OLIVEIRA, C. C. G.; FARIA, M. A. Perfil dos egressos do programa de mestrado profissional em administração da PUC Minas/FDC no período de 2000 a 2005. **Revista economia & gestão**, v. 8, n. 16, Jan./Abr, 2008.

UFSC – UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Mestrado em Administração Universitária. Legislação. **Regimento do PPGAU**. 2016b. Disponível em <<http://ppgau.ufsc.br/files/2012/05/REGIMENTO-08.06.11-p-pagina.pdf>>. Acesso em 15 nov. 2016.

_____. **Mestrado Profissional em Administração Universitária**. 2016a. Disponível em: <<http://ppgau.ufsc.br/area-de-concentracao-e-linhas-de-pesquisa/>> . Acesso em 15 nov. 2016.

APÊNDICE A - Questionário

Questionário

Olá, sou formanda do Curso de Graduação em Administração da UFSC e estou realizando um estudo para meu Trabalho de Conclusão de Curso, sob a supervisão da Professora Taisa Dias, cujo objetivo é analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e egressos do mestrado profissional em administração universitária acerca do impacto do curso em seu desempenho profissional.

Sua participação consiste em responder perguntas acerca do tema. As informações obtidas por este instrumento de pesquisa serão utilizadas única e exclusivamente para fins acadêmicos, e será garantido o anonimato dos respondentes. Você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico. Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora, pelo telefone (48) 99131-7030.

Obrigada!

1. Identificação:

Quais as iniciais de seu nome? _____

Qual sua idade? _____

Em qual dos setores abaixo você exerce suas atividades?

- () Centro de Ciências Agrárias (CCA)
- () Centro de Ciências Biológicas (CCB)

- () Centro de Comunicação e Expressão (CCE)
- () Centro de Ciências da Saúde (CCS)
- () Centro de Ciências Jurídicas (CCJ)
- () Centro de Desportos (CDS)
- () Centro de Ciências da Educação (CED)
- () Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH)
- () Centro de Ciências Físicas e Matemáticas (CFM)
- () Centro Socioeconômico (CSE)
- () Centro Tecnológico (CTC)
- () Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI)
- () Colégio de Aplicação (CA)
- () Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (Prae)
- () Pró-Reitoria de Graduação (Prograd)
- () Pró-Reitoria de Pós-Graduação (Propg)
- () Pró-Reitoria de Extensão (Proex)
- () Pró-Reitoria de Pesquisa (Propesq)
- () Pró-Reitoria de Administração (Proad)
- () Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Prodegesp)
- () Secretaria de Cultura e Arte (SeCArte)
- () Secretaria de Relações Internacionais (Sinter)
- () Secretaria Especial de Aperfeiçoamento Institucional (Seai)
- () Secretaria de Planejamento e Orçamento (Seplan)
- () Secretaria de Segurança Institucional
- () Secretaria de Obras, Manutenção e Ambiente (Seoma)
- () Secretaria de Inovação (Sinova)
- () Secretaria de Esportes (Sesp)
- () Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (Saad)
- () Secretaria de Educação a Distância (Sead)
- () Biblioteca Universitária (BU)
- () Biotério Central
- () Editora Universitária
- () Museu Marque
- () Restaurante Universitário (RU)
- () Outro: _____

Quanto tempo você trabalha na UFSC? _____

Você é formado em qual curso de graduação? _____

De qual Instituição de Ensino Superior? _____

Em qual ano você iniciou o Curso de Mestrado Profissional no PPGAU? _____

Em qual ano você finalizou o Curso de Mestrado Profissional no PPGAU? _____

2. O que motivou você a participar do programa de mestrado profissional do PPGAU? (pode responder mais de uma opção)

☐ Reconhecimento pela chefia e/ou colegas

☐ Aumento na remuneração

☐ Melhora no desempenho no trabalho

☐ *Status*

☐ Outro. Qual? _____

3. Quais eram suas expectativas antes de iniciar sua participação no programa de mestrado profissional do PPGAU? (pode responder mais de uma opção)

☐ Implementar novas formas de executar o trabalho

☐ Conquistar uma função na gestão

☐ Ampliar seus conhecimentos

☐ Outro. Qual? _____

4. O que você percebeu após participar do programa de mestrado profissional do PPGAU?

a) Vontade de empreender

AUMENTOU MUITO	AUMENTOU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	DIMINUIU POUCO	DIMINUIU MUITO
-------------------	-------------------	--------------------------	-------------------	-------------------

()

()

()

()

()

b) Vontade de pesquisar

AUMENTOU MUITO	AUMENTOU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	DIMINUIU POUCO	DIMINUIU MUITO
()	()	()	()	()

c) Autoestima no trabalho

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

d) Capacidade de assumir riscos e ter iniciativa (autoconfiança)

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

e) Capacidade de falar em público

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

f) Capacidade de expressão (exposição de ideias, sugestões, conceitos, conclusões)

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

g) Capacidade de fazer críticas

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

h) Capacidade de receber críticas

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

i) Capacidade de resolver problemas

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

j) Capacidade de aplicação de métodos organizacionais

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

k) Capacidade de trabalhar em equipe

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

l) Capacidade de planejamento

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

m) Capacidade de organização

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

n) Capacidade de liderança

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

o) Capacidade de analisar situações e cenários

MELHOROU MUITO	MELHOROU POUCO	MANTEVE-SE INALTERADA	PIOROU POUCO	PIOROU MUITO
()	()	()	()	()

5. Existe algo que você percebeu ter melhorado no desenvolvimento do seu trabalho após sua participação no programa de mestrado profissional do PPGAU (que não foi apresentado nas questões anteriores)?

6. Você conseguiu atingir suas expectativas após participar do programa de mestrado profissional do PPGAU? Se a resposta for sim, o que você conquistou?

7. A dissertação defendida no curso possui relação (ou se aproxima mais) de qual alternativa? (pode responder mais de uma opção)

- () O tema era relacionado com minha atividade profissional
- () Minha experiência profissional contribuiu com o desenvolvimento da dissertação
- () O tema não possui cunho exclusivamente acadêmico
- () O tema permitiu capacitar-me na análise de meu cotidiano de trabalho em bases científicas
- () A UFSC beneficiou-se dos conhecimentos que adquiri no curso
- () O tema não se relacionou com minha atividade profissional
- () Nenhuma das alternativas

8. A função que você desempenhava na época que cursou o mestrado profissional, tinha relação com os conteúdos estudados no curso?

- () sim, inteiramente

- ☐ sim, parcialmente
- ☐ não tinha relação

9. Após a conclusão do curso, você mudou de função?

- ☐ sim, para um nível acima
- ☐ sim, para um nível abaixo
- ☐ não, permaneci na mesma função

10. Caso você tenha mudado de função, por quanto tempo você a exerceu ou ainda a exerce?

11. Caso você tenha mudado de função, esta nova função possui relação com os estudos no mestrado profissional?

- ☐ sim, inteiramente
- ☐ sim, parcialmente
- ☐ não possui relação